

LİDERLİK ANKETLERİ DEĞERLENDİRME VE İYİLEŞTİRME RAPORU

KALİTE YÖNETİM KOORDİNATÖRLÜĞÜ

Şubat, 2026

1. GİRİŞ

Maltepe Üniversitesi Kalite Güvence Sistemi kapsamında, Üniversite yöneticilerinin liderlik özelliklerinin değerlendirilmesi, izlenmesi ve sürekli iyileştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Liderlik uygulamalarının etkinliği, yükseköğretim kurumlarında kurumsal gelişimin sürdürülebilirliği ve stratejik hedeflere ulaşılması açısından belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Bu kapsamda yürütülen liderlik değerlendirme anketleri, üniversite yönetim süreçlerinin paydaş görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesine ve geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Üniversitemizin 2024-2028 Stratejik Planında yer alan paydaş katılımını güçlendirme hedefi doğrultusunda gerçekleştirilen anket çalışmaları, akademik ve idari personelin yönetsel süreçlere ilişkin görüşlerinin alınmasını sağlamaktadır. Elde edilen veriler, Üniversitede liderlik uygulamalarının etkinliğini değerlendirmek, güçlü yönleri belirlemek ve gelişime açık alanlara yönelik iyileştirme faaliyetleri planlamak açısından önemli bir veri kaynağı oluşturmaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan Liderlik Değerlendirme Anketleri, 6 Ocak -26 Ocak 2026 tarihleri arasında tüm akademik ve idari personele elektronik ortamda gönderilmiş ve Google Forms üzerinden veriler toplanmıştır. Çalışma kapsamında katılımcıların kimlik bilgileri anonim tutulmuş ve elde edilen veriler yalnızca kurumsal değerlendirme amacıyla kullanılmıştır.

Akademik ve idari personelin liderlik değerlendirmelerine yönelik anketler **Stratejik Liderlik** ve **Operasyonel Liderlik** olmak üzere iki ayrı başlık altında uygulanmıştır. Stratejik Liderler Değerlendirme Anketi kapsamında akademik personel tarafından **Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekanlar, Merkez/MYO/YO/Enstitü Müdürleri ve Bölüm Başkanları** değerlendirilirken; Operasyonel Liderler Değerlendirme Anketi kapsamında ise idari personel tarafından **Rektör, Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter ile Daire Başkanları/Müdür/Koordinatör** gibi idari yönetim pozisyonları değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

2. KATILIMCI PROFİLİ

Stratejik ve Operasyonel liderlik uygulamalarının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen anket çalışmasına ait katılımcı sayıları Tablo 1’de sunulmaktadır.

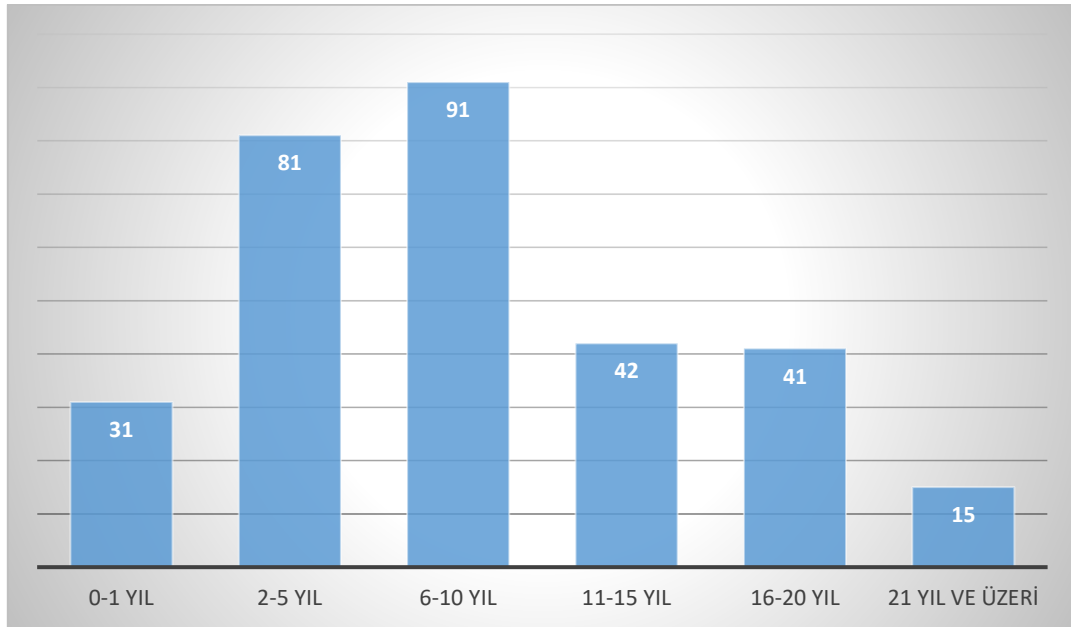
Tablo 1. Anket Katılımcı Sayısı

Anket	Katılımcı Sayısı
Stratejik Liderler Değerlendirme Anketi	301
Operasyonel Liderler Değerlendirme Anketi	29
Toplam	330

Tablo 1 incelendiğinde Stratejik Liderlik Anketine 301 akademik personel, Operasyonel liderlik anketine ise 29 idari personel katılmıştır. Böylece gerçekleştirilen anket çalışmaları aracılığıyla toplam 330 kişinin görüşü alınmıştır.

3. STRATEJİK LİDERLER DEĞERLENDİRME ANKETİ

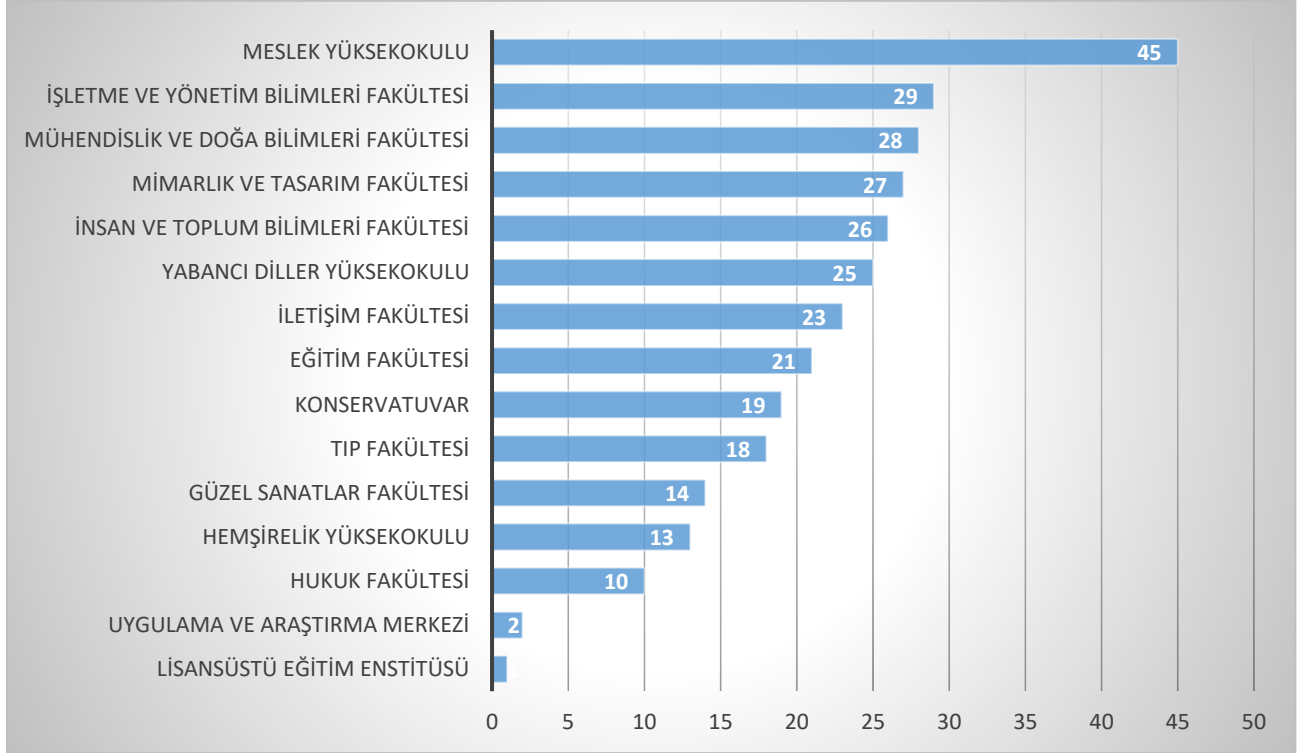
Stratejik liderlik değerlendirme anketine katılan akademik personelin Maltepe Üniversitesindeki çalışma sürelerine ilişkin dağılımını gösteren Şekil 1 incelendiğinde, en yüksek oran 91 kişi (%30,2) ile 6–10 yıl arası çalışma süresine sahip personel grubuna aittir. Bu grubu 81 kişi (%26,9) ile 2–5 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. 11–15 yıl arası çalışma süresine sahip personel sayısı 42 kişi (%14,0) olarak belirlenmiştir. Buna karşılık 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip personel sayısının 15 kişi (%5) olduğu görülmektedir.



Şekil 1. Katılımcıların Çalışma Süresi

Stratejik Liderlik Anketi'ne katılan akademik personelin çalıştıkları birimlere göre dağılımı gösteren Şekil 2 incelendiğinde, en yüksek katılım 45 kişi (%15) ile Meslek Yüksekokulu'nda gerçekleşmiştir. Bu birimi 29 kişi (%9,6) ile İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi ve 28 kişi

(%9,3) ile Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi takip etmektedir. En düşük katılım ise 10 kişi (%3,3) ile Hukuk Fakültesi'dir.



Şekil 2. Katılımcıların Çalıştığı Akademik Birimler

3.1. Stratejik Liderlik Anketi Boyutlarının Değerlendirilmesi

Stratejik Liderlik Değerlendirme Anketi sonuçları, liderlik uygulamalarının farklı yönlerini ortaya koymak amacıyla çeşitli boyutlar altında analiz edilmiştir. Bu kapsamda stratejik yönelim, değişim ve yenilik yönetimi, paydaş katılımı ve toplumsal katkı, destek ve güçlendirme, etik yönetim ve iletişim olmak üzere altı temel boyut belirlenmiştir.

Akademik personelin değerlendirmeleri doğrultusunda elde edilen bulgular, yönetsel kademelere göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Stratejik liderlik boyutlarına göre yöneticilere ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2. Stratejik Liderlik Anketi Boyutlara Göre Değerlendirme

Liderlik Boyutları	Rektör	Rektör Yardımcısı	Dekan/Müdür	Bölüm Başkanı
Stratejik Yönelim	89,02	72,20	86,78	81,48
Değişim ve Yenilik Yönetimi	87,91	72,20	85,86	81,38
Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı	89,66	73,98	84,50	82,13
Destek ve Güçlendirme	86,13	71,61	84,89	82,54

Liderlik Boyutları	Rektör	Rektör Yardımcısı	Dekan/Müdür	Bölüm Başkanı
Etik Yönetim	86,95	71,94	85,78	83,03
İletişim	88,22	73,06	87,73	85,49
Genel Ortalama	87,98	72,50	85,92	82,67

Tablo 2 incelendiğinde stratejik liderlik boyutları açısından en yüksek genel ortalamanın %87,98 ile **Rektör** değerlendirmelerinde elde edildiği görülmektedir. Rektör özellikle **Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı** (%89,66) ile **Stratejik Yönelim** (%89,02) boyutlarında yüksek değerlere ulaşmıştır. Bu durum, Üniversite yönetiminin stratejik hedeflerin belirlenmesi, kurum dışı paydaşlarla iş birliği geliştirilmesi ve toplumsal katkı faaliyetlerinin desteklenmesi konularında güçlü bir liderlik yaklaşımı sergilediğini göstermektedir.

Dekan/Müdür (%85,92) ve Bölüm Başkanı (%82,67) değerlendirmeleri incelendiğinde, her iki yönetim kademesinde de özellikle **iletişim, etik yönetim ve destek ve güçlendirme** boyutlarında yüksek ortalamaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlar birim yöneticilerinin çalışanlarla etkili iletişim kurma, adil ve şeffaf yönetim anlayışını benimseme ve çalışanların gelişimini destekleme konularında olumlu bir performans sergilediğini göstermektedir.

Rektör Yardımcısı (%72,50) için hesaplanan ortalama ise diğer yönetim kademelerine göre daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Rektör Yardımcısı değerlendirmelerinde en yüksek ortalama **Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı (%73,98)** boyutunda görülürken, **Destek ve Güçlendirme (%71,61)** ve **Etik Yönetim (%71,94)** boyutlarında görece daha düşük değerler elde edilmiştir.

Akademik birimlere göre Dekan/Müdür değerlendirme sonuçlarının genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo3). En yüksek genel ortalamanın Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi (%92,17) biriminde gerçekleştiği görülmektedir. Bu birimi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (%89,74), Meslek Yüksekokulu (%88,93) ve Yabancı Diller Yüksekokulu (%88,93) takip etmektedir. Buna karşılık Konservatuvar (%75,77) ve İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi (%78,78) birimlerinde ortalamaların diğer birimlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Stratejik Liderlik Anketi sonuçlarına göre, Stratejik Yönelim, Değişim & Yenilik Yönetimi, Paydaş Katılımı & Toplumsal Katkı, Etik Yönetim ve İletişim boyutlarında Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanı en yüksek düzeyde değerlendirilirken; İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı Destek ve Güçlendirme boyutunda öne çıkmaktadır.

Tablo 3. Akademik Birimlere Göre Dekan/Müdür Değerlendirme Anket Sonuçları

Akademik Birimler	Stratejik Yönelim	Değişim ve Yenilik Yönetimi	Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı	Destek ve Güçlendirme	Etik Yönetim	İletişim	Genel Ort.
Eğitim Fakültesi	84,00	82,90	85,95	86,30	88,75	90,72	85,77
Güzel Sanatlar Fakültesi	88,00	86,70	88,00	85,45	87,85	89,25	85,98
Hemşirelik Yüksekokulu	92,31	91,30	89,23	86,15	86,16	89,15	88,15
Hukuk Fakültesi	82,40	81,60	82,00	84,00	85,50	86,00	83,19
İletişim Fakültesi	80,50	79,30	80,00	81,50	84,90	85,30	81,48
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	79,60	78,40	80,00	79,30	80,75	82,00	78,78
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	90,60	89,20	88,57	91,45	91,43	93,60	89,74
Konservatuvar	79,20	78,00	77,65	74,40	75,80	77,60	75,77
Meslek Yüksekokulu	91,10	90,00	89,44	88,10	88,80	90,60	88,93
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	86,60	84,50	87,27	86,10	88,70	90,50	86,80
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	92,40	91,80	90,48	91,00	93,60	95,10	92,17
Tıp Fakültesi	87,90	87,20	88,75	90,00	90,30	91,80	88,75
Yabancı Diller Yüksekokulu	91,40	90,30	88,89	89,50	90,80	92,00	88,93

Tablo 4. Akademik Birimlere Göre Bölüm Başkanı Değerlendirme Anket Sonuçları

Akademik Birimler	Stratejik Yönelim	Değişim ve Yenilik Yönetimi	Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı	Destek ve Güçlendirme	Etik Yönetim	İletişim	Genel Ort.
Eğitim Fakültesi	82,15	80,75	83,40	84,25	85,60	86,90	83,84
Güzel Sanatlar Fakültesi	84,70	83,55	85,10	84,65	86,30	88,20	85,42
Hemşirelik Yüksekokulu	88,20	86,90	87,80	86,45	87,20	88,50	87,51
Hukuk Fakültesi	81,30	80,20	82,50	83,10	84,80	86,00	82,98
İletişim Fakültesi	79,60	78,90	80,75	81,50	83,20	84,50	81,41
İnsan ve Toplum Bilimleri F.	78,40	77,85	79,30	80,15	81,70	83,00	80,07
İşletme ve Yönetim Bilimleri F.	86,90	85,75	86,60	87,50	88,40	89,60	87,46
Konservatuvar	77,20	76,40	75,90	74,80	76,50	77,85	76,44
Meslek Yüksekokulu	87,80	86,90	87,10	86,85	88,10	89,20	87,66
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	84,10	82,75	84,20	84,60	86,40	87,90	85,00
Mühendislik ve Doğa Bilimleri F.	89,40	88,60	88,95	89,30	90,50	91,70	89,74
Tıp Fakültesi	86,70	85,90	87,30	88,10	89,20	90,40	87,93
Yabancı Diller Yüksekokulu	87,10	86,40	86,80	87,20	88,70	89,60	87,63

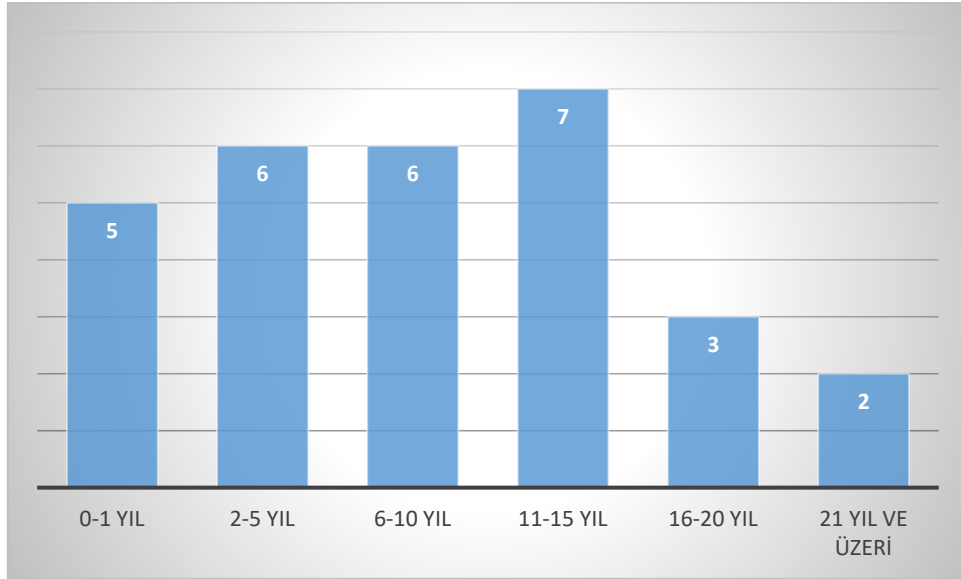
Tablo 4 incelendiğinde akademik birimlere göre Bölüm Başkanı değerlendirme sonuçlarının genel olarak olumlu düzeyde olduğu görülmektedir. En yüksek genel ortalamanın Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi (%89,74) biriminde gerçekleştiği görülmektedir. Bu birimi Tıp Fakültesi (%87,93), Meslek Yüksekokulu (%87,66) ve Yabancı Diller Yüksekokulu (%87,63) takip etmektedir. Buna karşılık Konservatuvar (%76,44) ve İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi (%80,07) birimlerinde ortalamaların diğer birimlere göre daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde stratejik liderlik uygulamalarının tüm yönetim kademelerinde **orta ve yüksek düzeyde olumlu algılandığı**, özellikle **stratejik yönelim, paydaş katılımı ve iletişim** boyutlarında güçlü bir liderlik yapısının bulunduğu söylenebilir.

4. OPERASYONEL LİDERLER DEĞERLENDİRME ANKETİ

Operasyonel liderlik anketine 29 idari personel katılmış ve bu kapsamda Rektör, Rektör Yardımcısı, Genel Sekreter ile Daire Başkanları/Müdür/Koordinatör düzeyindeki yöneticiler değerlendirilmiştir.

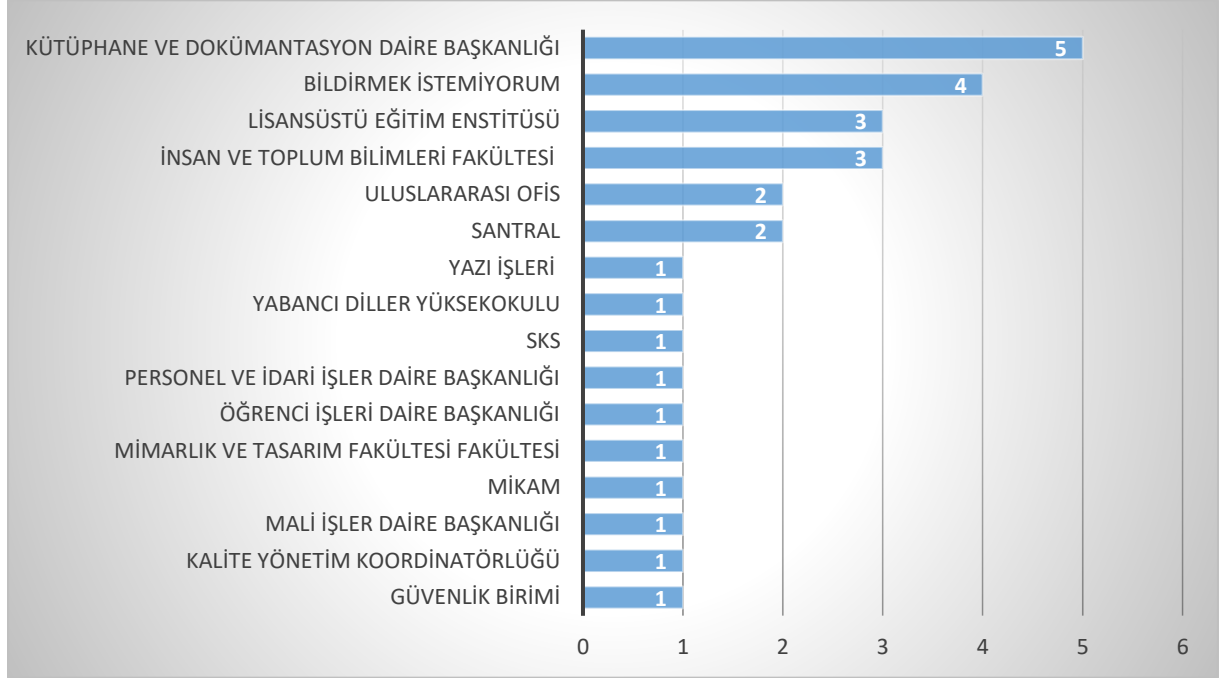
Operasyonel Liderler Değerlendirme Anketine katılan idari personelin kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı incelenerek katılımcıların deneyim düzeyleri analiz edilmiştir. Çalışma süresi dağılımı, idari personelin kurumsal süreçler ve yönetsel uygulamalar hakkındaki değerlendirmelerini hangi deneyim düzeyine sahip personelin yaptığına ilişkin önemli bir gösterge sunmaktadır. Katılımcıların Maltepe Üniversitesindeki çalışma sürelerine göre dağılımı gösteren Şekil 3 incelendiğinde; en büyük grubu %24,1 oranıyla 11-15 yıldır üniversitede çalışanlar oluşturmaktadır. Bu grubu, %20,7 oranıyla 6-10 ve 2-5 yıldır görev yapanlar takip etmektedir. En düşük katılım oranı ise %6,9 ile 21 yıldan fazla süredir üniversitede görev yapan idari personel oluşturmaktadır.



Şekil 3. Katılımcıların Çalışma Süresi

Şekil 4 incelendiğinde Operasyonel liderlik değerlendirme anketine katılan idari personelin çalıştıkları birimlere göre dağılımı görülmektedir. Buna göre ankete üniversitenin farklı idari birimlerinden katılım sağlandığı anlaşılmaktadır. Dört kişi çalıştığı birimini belirtmek istememiştir. Ankete Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı ile Bilgi İşlem Daire

Başkanlığı birimleri başta olmak üzere Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Uluslararası Ofis ve Santral gibi çeşitli birimlerden katılım gerçekleşmiştir.



Şekil 4. Katılımcıların Çalıştığı Birimler

4.1. Operasyonel Liderlik Anketi Boyutlarının Değerlendirilmesi

Operasyonel Liderlik Değerlendirme Anketi sonuçları, liderlik uygulamalarının farklı yönlerini ortaya koymak amacıyla çeşitli boyutlar altında analiz edilmiştir. Bu kapsamda stratejik yönelim, değişim ve yenilik yönetimi, paydaş katılımı ve toplumsal katkı, destek ve güçlendirme, etik yönetim ve iletişim olmak üzere altı temel boyut belirlenmiştir.

İdari personelin değerlendirmeleri doğrultusunda elde edilen bulgular, yönetsel kademelere göre karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Operasyonel liderlik boyutlarına göre yöneticilere ilişkin değerlendirme sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Operasyonel Liderlik Anketi Boyutlara Göre Değerlendirme

Liderlik Boyutları	Rektör	Rektör Yardımcısı	Genel Sekreter	Daire Başkanı
Stratejik Yönelim	72,44	74,22	76,89	71,11
Değişim ve Yenilik Yönetimi	72,11	74,00	77,56	70,56
Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı	73,33	75,56	78,22	72,22
Destek ve Güçlendirme	68,00	69,78	72,33	67,11
Etik Yönetim	67,56	69,44	71,89	66,78
İletişim	72,89	74,67	77,11	71,33
Genel Ortalama	71,72	72,95	75,67	70,37

Operasyonel Liderler Değerlendirme Anketi sonuçları yönetim kademelerine göre incelendiğinde en yüksek genel ortalamanın **Genel Sekreter (%75,67)** için hesaplandığı görülmektedir. Bu sonucu **Rektör Yardımcısı (%72,95)** ve **Rektör (%71,72)** değerlendirmeleri takip etmektedir. **Daire Başkanı/Müdür/Koordinatör (%70,37)** değerlendirmeleri ise diğer yöneticilere göre görece daha düşük bir ortalamaya sahiptir.

Boyutlar bazında değerlendirildiğinde tüm yönetim kademelerinde en yüksek ortalamaların genellikle **paydaş katılımı ve toplumsal katkı ile iletişim** boyutlarında gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşılık **destek ve güçlendirme ile etik yönetim** boyutlarında ortalamaların diğer boyutlara göre daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde operasyonel liderlik uygulamalarının idari personel tarafından **orta ve iyi düzey arasında olumlu** değerlendirildiği söylenebilir.

5. GENEL DEĞERLENDİRME

Üniversitede yürütülen liderlik uygulamalarının değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen Stratejik Liderlik ve Operasyonel Liderlik anketleri sonucunda elde edilen bulgular, yönetsel süreçlerin çalışanlar tarafından genel olarak olumlu algılandığını göstermektedir.

Akademik personelin katılımıyla gerçekleştirilen Stratejik Liderlik Değerlendirme Anketi ile idari personelin katılımıyla gerçekleştirilen Operasyonel Liderlik Değerlendirme Anketi sonuçları birlikte incelendiğinde liderlik uygulamalarına ilişkin algının farklı yönetim kademelerinde benzer eğilimler gösterdiği görülmektedir.

Stratejik liderlik değerlendirme sonuçları incelendiğinde genel ortalamanın %87,98 olduğu görülmektedir. Bu sonuç, üniversitenin üst yönetim düzeyinde yürütülen liderlik uygulamalarının akademik personel tarafından yüksek düzeyde olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Özellikle paydaş katılımı ve toplumsal katkı, stratejik yönelim ve iletişim boyutlarında elde edilen yüksek ortalamalar, üniversitenin stratejik hedeflerinin belirlenmesi, paydaşlarla iş birliği geliştirilmesi ve kurumsal iletişim süreçlerinin etkin bir şekilde yürütüldüğüne işaret etmektedir.

Akademik birimlere göre yapılan değerlendirmelerde birçok fakülte ve yüksekokulda liderlik uygulamalarının yüksek düzeyde olumlu algılandığı görülmektedir. Özellikle Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Meslek Yüksekokulu ve Yabancı Diller Yüksekokulu gibi birimlerde yüksek ortalamaların elde edilmesi, birim yöneticilerinin çalışanlarla iletişim, yönetsel süreçlerin yürütülmesi ve kurumsal hedeflerin uygulanması konularında etkin bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Operasyonel liderlik değerlendirme sonuçları incelendiğinde ise genel ortalamanın %70,37 olduğu görülmektedir. Bu sonuç, idari personelin operasyonel yönetim süreçlerine ilişkin değerlendirmelerinin genel olarak orta ve iyi düzey arasında olduğunu göstermektedir. Operasyonel liderlikte özellikle paydaş katılımı ve toplumsal katkı, stratejik yönelim ve iletişim boyutlarında görece daha yüksek ortalamalar elde edilmiştir. Buna karşılık destek ve güçlendirme ile etik yönetim boyutlarında ortalamaların diğer boyutlara göre daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak liderlik değerlendirme anketleri, üniversitenin kalite güvence sistemi kapsamında yönetsel süreçlerin izlenmesi ve geliştirilmesi açısından önemli veriler sağlamaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda liderlik uygulamalarının güçlü yönlerinin korunması ve gelişime

açık alanlara yönelik iyileştirme faaliyetlerinin planlanması, kurumsal gelişimin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda liderlik uygulamalarının düzenli aralıklarla izlenmesi ve paydaş görüşlerinin sistematik biçimde değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

6. ANKET SONUÇLARI İYİLEŞTİRME EYLEM PLANI

Liderlik değerlendirme anketlerinden elde edilen bulgular doğrultusunda üniversitede yürütülen liderlik uygulamalarının güçlü yönleri ile gelişime açık alanları belirlenmiştir. Stratejik Liderlik ve Operasyonel Liderlik boyutları kapsamında yapılan analizler sonucunda mevcut durum değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlara dayalı olarak iyileştirme faaliyetleri planlanmıştır. Belirlenen iyileştirme faaliyetleri, kurumun kalite güvence sistemi kapsamında liderlik uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda ilgili birimler tarafından yürütülmesi planlanan faaliyetler ve uygulama süreleri Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Liderlik Değerlendirme Anketi Sonuçlarına Göre İyileştirme Eylem Planı

Boyut	Mevcut Durum	İyileştirme Faaliyeti	Sorumlu Birim	Süre
Stratejik Yönelim	Stratejik hedeflerin belirlenmesi ve kurumsal değerlerin benimsenmesi konusunda yüksek memnuniyet düzeyi bulunmaktadır.	Stratejik hedeflerin birim bazında daha görünür hale getirilmesi ve stratejik plan farkındalık toplantılarının artırılması	Rektörlük, Kalite Yönetim Koordinatörlüğü	1 yıl
Değişim ve Yenilik Yönetimi	Yenilikçi fikirlerin desteklenmesi ve değişim süreçlerinin yönetimi olumlu değerlendirilmektedir.	Yenilikçi proje ve fikir önerilerini teşvik edecek ödül ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi	Rektörlük, Kalite Yönetim Koordinatörlüğü	1 yıl
Paydaş Katılımı ve Toplumsal Katkı	Üniversitenin dış paydaşlarla iş birliği ve toplumsal katkı faaliyetleri güçlü bir şekilde algılanmaktadır.	Dış paydaş toplantıları ve toplumsal katkı projelerinin sayısının artırılması ve düzenli izlenmesi	Rektörlük, Toplumsal Katkı Koordinatörlüğü	Sürekli

Boyut	Mevcut Durum	İyileştirme Faaliyeti	Sorumlu Birim	Süre
Destek ve Güçlendirme	Çalışanların yetkilendirilmesi ve motivasyonu konusunda gelişim fırsatları bulunmaktadır.	Çalışanların karar alma süreçlerine katılımını artıracak mekanizmaların oluşturulması ve motivasyon uygulamalarının yaygınlaştırılması	Personel Daire Başkanlığı	1 yıl
Etik Yönetim	Adil ve şeffaf yönetim anlayışı genel olarak olumlu değerlendirilmektedir.	Etik yönetim ilkelerine yönelik bilgilendirme toplantıları ve farkındalık eğitimlerinin artırılması	Rektörlük, Personel Daire Başkanlığı	Sürekli
İletişim	Yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurma ve ulaşılabilir olma düzeyi yüksek olarak değerlendirilmiştir.	Kurum içi iletişimi güçlendirmek amacıyla düzenli geri bildirim toplantıları ve dijital iletişim platformlarının geliştirilmesi	Rektörlük, Basın Halkla İlişkiler ve Tanıtım Daire Başkanlığı	1 yıl

Bu tabloda, liderlik değerlendirme anketlerinden elde edilen bulgular doğrultusunda belirlenen gelişime açık alanlara yönelik planlanan iyileştirme faaliyetleri yer almaktadır. Stratejik yönelim, değişim ve yenilik yönetimi, paydaş katılımı ve toplumsal katkı, destek ve güçlendirme, etik yönetim ve iletişim boyutlarında mevcut durum değerlendirilmiş ve bu doğrultuda kurumun liderlik uygulamalarını güçlendirmeye yönelik eylemler belirlenmiştir. Belirlenen faaliyetlerin ilgili birimler tarafından planlanan süreler içerisinde gerçekleştirilmesi ve sonuçlarının kalite güvence sistemi kapsamında düzenli olarak izlenmesi hedeflenmektedir.